



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

Lobato Rodríguez, Dayliz Hady

ASESORES

Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia.

Mg. Pinglo Bazán, Elias Miguel

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2017

Página del jurado

Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia.
Presidente

Mg. Baltodano Nontol, Luz Alicia
Secretario

Lic. Malpica Risco, Vhanya Olenka
Vocal

Dedicatorias

A mis queridos padres: Javier Lobato CH. y Esmilda Rodriguez C. que siempre me demostraron la importancia de la vida, educación y el estudio para llegar hasta aquí y convertirme en profesional.

A mis hermanos: Magaly, Jhon, Janner, por su confianza y apoyo, paciencia y ejemplos de superación.

A todos mis amigos que de una u otra forma me ayudaron durante toda mi carrera universitaria.

Agradecimiento

A Dios, porque siempre está presente en mi vida, iluminando mi camino y dándome la sabiduría que necesito para resolver los obstáculos que se presenten y permitirme cumplir mis metas trazadas.

Este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración de todo el personal que labora en la empresa Constructora Perú Obras SRL – del Distrito Trujillo, que participaron gustosamente en la investigación y en especial a mis amigos por su apoyo incondicional.

Un agradecimiento muy especial a la Arq. Chavarry Sánchez Tatiana, por brindarme su apoyo, tiempo y dedicación en la elaboración de la presente investigación

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lobato Rodríguez, Dayliz Hady con DNI N° 45238408, a fin de cumplir con las disposiciones vigentes del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así como también, declaro bajo juramento que toda la información presentada en la presente investigación es veraz y auténtica.

Por ende asumo como auténtica y de propiedad del autor toda la información presentada y me someto a las normas y disposiciones u otras sanciones que impliquen recurrir en falsificación.

Por consiguiente autorizo a la Universidad Cesar Vallejo a publicar esta investigación, si así lo considere.

Trujillo, julio de 2017



Lobato Rodríguez, Dayliz Hady

DNI: 45238408

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración; presentamos ante ustedes el Trabajo de Investigación titulado “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017”.

Estamos seguros que se reconocerán los aportes del presente trabajo de investigación y espero que reúna los requisitos necesarios y amerite su aprobación; sin embargo, como todo trabajo humano es capaz de ser perfeccionado, espero vuestras sugerencias para mejorarlo y así lograr su sustentación y posterior aprobación que nos posibilite optar el tan anhelado título profesional.

Trujillo, julio del 2017

La Autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Resumen	ix
Abstract	x

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.3.1. Calidad de vida laboral.	14
1.3.2. Dimensiones de calidad de vida laboral	15
1.3.3. Compromiso organizacional.	20
1.3.4. Dimensiones compromiso organizacional	20
1.3.5. Relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional. .	22
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio.....	22
1.6. Hipótesis.....	12
1.7. Objetivos	23
General.....	23
Específicos	24

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación.....	26
2.2. Diseño de investigación.....	26
2.3. Variable y Operacionalización de variables	26
2.3.1. Operacionalización de variables.....	27
2.4. Población y muestra	28
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .	28
2.6. Métodos de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	30

III. RESULTADOS.....	33
IV. DISCUSION.....	45
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS	55
VIII. ANEXOS.....	58

Resumen

El propósito de la presente investigación es determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo 2016. La investigación es descriptiva correlacional con corte transversal; para la cual se aplicó una encuesta como técnica basado en el cuestionario como instrumento, el cual consistió en 20 ítems que están relacionados a calidad de vida laboral y 18 de compromiso organizacional. Al respecto, se determinó que la calidad de vida laboral de la empresa se encuentra un nivel medio con una media de 2.64 puntos; lo mismo sucede con el compromiso organizacional quien alcanza similar nivel con una media de 2.57 puntos. Seguidamente, se encontró que existe una correlación positiva moderada entre el soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo la satisfacción por el trabajo con el compromiso organizacional de la empresa; por otro lado, se determinó que la correlación es positiva alta significativa entre el bienestar logrado través del trabajo con el compromiso, de la misma manera sucede con el desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo libre respectivamente. Finalmente se determinó que existe una correlación positiva alta significativa entre la calidad de vida laboral con el compromiso organización; explicando la calidad de vida el ochenta y dos con tres por ciento (82.3%) del compromiso organización de la empresa constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo.

Palabras claves. Calidad de vida, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The purpose of the present investigation is to determine the relationship between the Quality of Work Life and the Organizational Commitment of the Workers of the Constructora Perú Obras SRL of the District of Trujillo 2016. The research is descriptive correlation with transversal section; for which a survey was applied as a technique based on the questionnaire as an instrument, which consisted of 20 items that are related to quality of work life and 18 of organizational commitment. In this regard, it is determined that the quality of working life of the company is at an average level with an average of 2.64 points; The same happens with the organizational commitment that reaches similar level with an average of 2.57 points. Next, it was found that there is a moderate positive correlation between institutional support for work, safety at work, integration at the workplace satisfaction with work with the organizational commitment of the company; On the other hand, it was determined that the correlation is positive high between the welfare achieved through work with the commitment, the same way happens with the personal development of the worker and the administration of free time respectively. Finally, we determined that there is a significant positive correlation between the quality of work life with the organization commitment; Explaining the quality of life eighty-two with three percent (82.3%) of the commitment organization of the construction company Peru Obras SRL of the District of Trujillo.

Keywords. Quality of life, organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El compromiso de los colaboradores en la organización muchas veces depende de la forma como es el clima organizacional, la seguridad, la comunicación, la cultura, etc. Quien se ve reflejado directamente en la productividad y los resultados de la empresa, al respecto, Perú Obras SRL no es ajena a esta realidad, para ello se entrevistó a un representante de la empresa (ver anexo 05) donde se identificaron los siguientes problemas que posteriormente se analiza:

Calidad de vida laboral es regular, por el hecho de no contar con la tecnología adecuada para realizar sus actividades operacionales y administrativas.

Un regular diseño de puestos quien permite que exista horas extras no remuneradas ni compensadas por parte de la empresa.

Falta de capacitación e temas relacionados con habilidades blandas, es decir comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, etc.

Compromiso por parte del trabajador en un nivel regular, debido que algunos trabajadores no se sienten identificados con la organización, uno de los factores principal es el cansancio, al realizar actividades que demandan gran esfuerzo físico.

Falta de compromiso de algunos trabajadores, generados a partir de retrasos en las actividades administrativas y operacionales.

1.2. Trabajos previos

Choudhury (2015), en su investigación *“La calidad de vida laboral, compromiso en los empleados y comportamiento de la ciudadanía organizacional, un estudio de profesionales de TI En Odisha”*, dicha investigación fue correlacional no experimental cuyo objetivo principal fue estudiar el efecto de la calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los empleados. La muestra de los estudios se aplicó de manera intencional y subjetivamente elegido a los profesionales de TI de Odisha, representada por 30 personas de género masculino y 20 de género femenino, participantes independientemente de su edad y la designación de un total de 50 y aplicó por instrumento un cuestionario y a la encuesta como técnica, encuesta adaptada de (Organ (1988) con 25 preguntas medidos en una escala de Likert de 5 puntos (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo Ni de acuerdo y De acuerdo y Muy de acuerdo) llegando a la siguiente conclusión:

El concepto de calidad de vida laboral está ganando importancia en Ti Odisha industrias debido a la preocupación para frenar la rotación especialmente en menor trabajo remunerado o roles. Donde la calidad de vida laboral se le ha convertido en un factor de motivación para los profesionales de Ti con el fin de mantenerse motivados y satisfechos.
(p.666)

Ojedokun, Idemudia y Desouza (2015), realizó una investigación llamada *“La percepción externa de prestigio como mediador de calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los empleados del sector público de Ghana”*, investigación correlacional no experimental objetivo principal fue determinar si la calidad de vida laboral está significativamente relacionada con la percepción externa de prestigio y en consecuencia con el compromiso organizacional. Se utilizó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento

La muestra consistió en 137 encuestados de los cuales el 53 por ciento hombres y el 47 por ciento mujeres. El instrumento de medición fue un cuestionario con una confiabilidad de 0.764, llegando a la siguiente conclusión:

La previa que tiene la calidad de vida laboral es un efecto significativo sobre compromiso organizacional de los empleados. Así mismo la calidad

de vida laboral rebela que podría conducir a la percepción externa de prestigio y a su vez mayor compromiso organizacional. (p.9)

Jebel (2013), en su investigación *“la calidad de vida del trabajo y compromiso con la organización de los trabajadores en el banco comercial de Etiopia”*, dicha investigación consistió en estudio de campo de la sección transversal y correlacional, cuyo objetivo principal es conocer la relación entre las dos variables, se tomó como muestra a 240 empleados que trabajan actualmente en Banco Comercial de Etopía a quien se les aplicó una encuesta adaptada de los autores Walton (1974) en calidad de vida laboral y compromiso organizacional de Meyer et.al (1990) la cual concluye:

La calidad de vida laboral, tiene resultado significativo ante el compromiso de la organización de los trabajadores del Banco Comercial De Etopia.

Basando en los resultados de regresión, se puede concluir que “el 98.9% del cambio en el compromiso organizacional es explicado por la calidad de vida laboral en el Banco Comercial De Etopia. (p.57)

1.3. Teorías relacionadas al tema

Actualmente las empresas toman mucho en cuenta la forma como interactúan sus trabajadores entre sí; con la intención de mantener su calidad de vida laboral favorable y positiva, generando de esta manera que se sienta identificado y comprometido con su organización.

1.3.1. Calidad de vida laboral.

Son necesidades que influyen en el bienestar físico, emocional, social y económico del colaborador; generando satisfacción que permite mejorar el clima organizacional, al respecto:

Definiciones.

Walton (1975), La calidad de vida laboral “es un proceso mediante el cual una organización responde a las necesidades de los empleados, a través del desarrollo de mecanismo que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones que involucra el diseño de su vida laboral” (p.17).

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2000), explican lo siguiente:

La calidad de vida laboral es una filosofía de la organización que mejora la dignidad de los colaboradores; incluyendo cambios en la cultura organizacional mejorando bienestar físico y emocional de los colaboradores. Asimismo el autor sostiene que la calidad de vida laboral es una herramienta importante para la organización porque ofrecer una mejor calidad de vida en el trabajo y así poder mejorar la producción. (p.175)

Chiavenato (2011), plantea que “la calidad de vida laboral implica mantener y mejorar un ambiente laboral agradable, tratándose de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales” (p.332).

1.3.2. Dimensiones de calidad de vida laboral.

La calidad de vida está compuesta por factores llamadas dimensiones como el ambiente físico, compensaciones justas, buen clima laboral, integración social, relevancia social, etc. las cuales permiten a un colaborador satisfacción y por ende compromiso con la empresa. Al respecto Walton (1975, p.663), menciona las siguientes dimensiones:

Compensación justa. Es la remuneración justa o los beneficios que reciben los trabajadores por su desempeño en el trabajo.

Ambientes seguros y saludables. En este se puede evaluar, como son riesgos laborales, factor de carga, y fatiga del trabajador de una empresa.

Integración social. En este factor se puede describir el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y el respeto entre trabajadores de una organización.

Crecimiento personal. Puede analizarse el ánimo para desarrollar, capacidades, el crecimiento profesional.

Desarrollo de capacidades humanas. En este factor se puede evaluar el rendimiento de la personas dentro de un organización.

Relevancia social. En este factor se tiene en cuenta la imagen institucional, las políticas, si los trabajadores están contentos y orgullosos de su trabajo.

Según los autores Gonzalez, Hidalgo y Salazar (2010), mencionan las siguientes dimensiones:

Soporte institucional para el trabajo. Son elementos del puesto de trabajo que contribuye la organización como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las su subdimensiones supervisión laboral, apoyo de los superiores, proceso de trabajo, evaluación del trabajo” (p.333). Se tiene:

Proceso de trabajo. Actividades o que debe de realizar con motivo del puesto de trabajo y evolución de los mismos (p.30).

Supervisión laboral. Conjunto de tareas que se realizan por los jefes para la evaluación del cumplimiento de las actividades laborales por parte del trabajador. “Se evalúa los resultados de la supervisión como retroalimentación de la satisfacción por la supervisión laboral” (p.30).

Apoyo de los superiores. Condiciones brindadas en el lugar de trabajo dadas por la actitud de los superiores jerárquicos, que brindan sostén al trabajador para desempeñar y seguir con sus tareas laborales. “Se evalúa la satisfacción del trato con los superiores, el reconocimiento de los superiores hacia el trabajador y su apoyo en la resolución de los problemas, el interés de los superiores en el trabajador” (p.30).

Evaluación del trabajo. “Juicio de valor que los compañeros y superiores hacen del trabajo realizado por el trabajador” (p.30).

Seguridad en el trabajo. Las características del trabajo que se relacionan con las situaciones que brindan al empleado con la seguridad en su relación con la organización incluyendo indicadores en las su subdimensiones “procedimiento de trabajo, ingresos o salarios, Insumos para el trabajo, derechos contractuales de los trabajadores” (p.333).

Procedimiento de trabajo. Actividades que se deben de realizar con motivo de los puestos de trabajo (p.31).

Salarios. Es el pago que recibe el trabajador con el rendimiento de sus actividades laboral. “Se medirán la satisfacción del trabajador y la suficiencia del mismo” (p.31).

Insumos para el trabajo. Herramientas o materiales que el trabajador utiliza para llevar a cabo sus actividades laborales. “Se medirán su suficiencia en cantidad y calidad” (p.31).

Derechos contractuales de los trabajadores. “Conjunto de elementos que se consideran inherentes a la actividad labor como la seguridad social, de higiene y seguridad, movimiento de escalón y protección a la salud” (p.31).

Integración al puesto de trabajo. Es la inserción del trabajador; e incluye indicadores en las subdimensiones “motivación, ambiente de trabajo” (p.333).

Motivación. “Fuerza positiva que impulsa al trabajador a continuar con su empleo persiguiendo el logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo y poniendo de manifiesto el interés por la actividad laboral y su disposición para el trabajo” (p.31).

Ambiente de trabajo. Hace referencia al entorno que rodea a los trabajadores en su lugar de trabajo relacionándose principalmente con su convivencia con el resto de trabajadores. “Incluye la evaluación del trato con sus compañeros, la manera en que se resuelven los conflictos, el apoyo que recibe de sus compañeros y de sus subordinados” (p.31).

Satisfacción por el trabajo. Comprende como agrado que el empleado tenga respecto a su trabajo, e incluye indicadores en las subdimensiones. “dedicación al trabajo, participación en el trabajo, reconocimiento en el trabajo” (p.333).

Dedicación al trabajo. “Exclusividad que se le confiere al trabajo en cuanto a la forma de contratación, duración de la jornada laboral, turnos y cantidad de tareas a realizar durante la misma” (p.31).

Participación en el trabajo. “Grado en que el trabajador siente que forma parte de su actividad, que se pone de manifiesto mediante su satisfacción por las funciones desempeñadas y tareas realizadas” (p.31).

Reconocimiento por el trabajo. “Implica la aceptación de los juicios de valor que otras personas hacen con respecto a la actividad de los trabajadores y es evaluada mediante la satisfacción por ese reconocimiento” (p.31).

Bienestar logrado a través del trabajo. El estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logradas gracias en sus actividad de trabajo, e

incluye indicadores en las subdimensiones “beneficios del trabajo, evaluación de la salud general, identificación con la institución” (p.333).

Identificación con la institución. “Estimación exacerbada que se siente por pertenecer a la institución, en este caso se evalúa de la identificación con los objetivos institucionales y la contribución con la imagen institucional” (p.33).

Beneficios del trabajo. “Relacionada con la importancia que el trabajo ofrece a otros individuos, se mide a través de la apercepción del trabajador de dichos beneficios” (p.33).

Evaluación de la salud general. “Se evalúa la plenitud de las capacidades físicas, mentales y sociales con lo que cuentan los empleados, desde su expectativa, para el desempeño de sus tareas diarias, laborales y no laborales” (p.33).

Desarrollo personal del trabajo. El proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad de trabajo las cuales se incluyen los indicadores en las subdimensiones “logros, expectativas de mejora” (p.333)

Logros. “Percepción de haber logrado lo deseado o de haber obtenido ganancia con respecto a la situación laboral, este relacionado con objetivos institucionales, reconocimiento social, aspectos personales” (p.33).

Expectativas de mejora. “Percepción de posibilidades de crecimiento en relación a la situación laboral actual que se espera con beneficios tangibles para el trabajador.se medirá a través de la proyección que haga de su niveles de vida y de sus potencialidades personales” (p.33).

Administración del tiempo libre. Se refiere a la forma que disfrutan de la vida en el horario en que no se realiza actividades de trabajo incluyéndose los indicadores en las subdimensiones “Equilibrio entre trabajo y vida familiar, planificación del tiempo libre” (p.333).

Planificación del tiempo libre. “Forma en el trabajador programa su tiempo libre, se evaluarán la necesidad de llevar trabajo a casa y el cumplimiento de las actividades programadas” (p.34).

Equilibrio entre trabajo y vida familiar. “Igualdad de condiciones desde la perspectiva del trabajador entre su situación laboral y el disfrute de la vida en la relación con su círculo familiar. Es evaluada con la participación en actividades domésticas, participaciones en cuidados familiares y convivencia con la familia” (p.34).

Según Salas y Gilckman (1990), las siguientes dimensiones de calidad de vida laboral son:

La autonomía. Es la libertad al realizar trabajos, con iniciativas y juicio.

La eficacia de la tecnología de los recursos humanos. Es la diversificación del trabajo tomando en cuenta habilidades y mejorándolas.

Vitalidad organizacional para el desarrollo de recursos humanos. Es motivar a los colaboradores para dar su máximo desempeño.

Apoyo organizacional a innovaciones. Ser una empresa abierta al cambio.

Significación del trabajo. Implica que el empleado conozca la importancia de su trabajo y puede afectar este a los demás, si no se hace adecuadamente.

Integración y cooperación organizacional. Se busca las cooperaciones entre empleados para lograr un fin común (p.15).

Medición

Según los autores Gonzalez, Hidalgo y Salazar (2010), para medir la variable “calidad de vida laboral” se adapta la encuesta de “CVT-GOHISALO”, con la escala de medición ordinal. Estaba formada por 74 ítems, agrupados en 7 dimensiones ya mencionadas, con un Alpha de Cronbach para su validez, utilizando los criterios de evaluación del 0 al 4 (p.5).

Según Choudhury (2011), Para medir la “calidad de vida laboral” aplico un inventario integrado por 30 ítems, en el que mide 8 dimensiones, donde la validez de contenido fue examinado por 5 expertos. Así mismo la fiabilidad se obtuvo con el coeficiente de Alpha de Cronbach equivalente a un 0.71, y una escala de Likert de 5 puntos. (p.663).

Según los autores Mael, Ashforth (1992), para analizar la variable de calidad de vida laboral aplico un cuestionario con la escala de Likert de 5 puntos mostrando una fiabilidad y consistencia de (α) de 0.79 (p.15).

1.3.3. Compromiso organizacional.

Definiciones.

Meyer y Allen (1991), define que “el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la empresa” (p.91).

Según el autor Daft (2010), “El compromiso organizacional se refiere a la lealtad de un empleado y a su compromiso con la organización y es probable que un empleado con un alto grado de compromiso organizacional diga nosotros cuando habla de su empleador” (p.376).

Según (Robbins y Judge (2009), expresa lo siguiente:

Se define como el grado en que un trabajador se identifica con una organización en particular sus metas y desea mantener su relación con la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. (p.79)

1.3.4. Dimensiones compromiso organizacional

Según los autores Meyer y Allen (2002, p.114), menciona las siguientes dimensiones:

Compromiso afectivo. Es el deseo de permanencia y lealtad hacia la organización y también caracteriza por tener una asociación afectiva emocional y por lo tanto el empleado se identifica como miembro de la empresa.

Compromiso de continuidad. Se refiere a costos de abandonar la organización por lo que necesitan mantenerse en la empresa, y a la vez las bajas alternativas laborales que existe.

Compromiso normativo. Se refiere al sentido de obligación de permanecer en la empresa, es decir está constituido a través de las normas y expectativas de los empleados al respecto de la organización.

Los autores O'reilly y Chatman (1986, p.492), plantean tres dimensiones:

Cumplimiento. Que se presenta cuando las actitudes y sus correspondientes comportamientos son adaptados con el fin de obtener recompensas específicas.

Internalización. Ocurre cuando la influencia es aceptada porque las actitudes y comportamientos que se apoyan son congruentes a los valores existentes.

Identificación. Ocurre cuando un individuo acepta la influencia para establecer o mantener una relación satisfactoria.

Según los autores Mayer y Schoorman (1992, p. 114), menciona las siguientes dimensiones:

Efectivo. Comprende el deseo de permanecer en la empresa financiera, relacionándose a los costos de salida de la empresa.

Moral. Muestra la actitud de sentimiento de obligación de permanecer en la empresa.

Medición.

Según los autores Allen y Meyer (1990), Para medir la variable de compromiso organizacional utilizo el modelo de un cuestionario con la escala de medición de Likert de 5 puntos, a) Muy en desacuerdo, b) totalmente de acuerdo, y todos los ítems miden las 3 dimensiones, obteniéndose una fiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach 0.73 (p.118).

Según Mowday (1998), aplicaron cuestionarios para la variable de compromiso organizacional, donde las respuestas fueron dadas con una escala de Likert de 7 puntos, que va de muy en desacuerdo (1) fuertemente de acuerdo (7) (pp.387-401).

Según los autores Salgado y Acevedo (2008), Aplicaron un cuestionario para la variable de compromiso organizacional, donde utilizaron una escala de Likert de 7 puntos, se puntúa de 1 a 7, donde 1) Totalmente de Acuerdo 7) Totalmente

Desacuerdo, obteniéndose fiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach de 0,804 (p.64).

1.3.5. Relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Según Normala (2010), en su investigación sobre *“la calidad de vida y el compromiso organizacional de los empleados en la empresa de Malasia”*, determinaron que si existe relación significativa entre las dos variables, asimismo el estudio proporciona una valiosa información sobre cómo los empleados en las organizaciones ven su entorno de trabajo (p.79).

Según los autores Kamali y Abbasi (2014), en su estudio sobre *“la calidad de vida laboral con el compromiso organización entre los empleados de aduanas de la provincia de Irán”*, demostraron que existe relación positiva y significativa entre “la calidad de la vida laboral” y sus dimensiones incluyendo seguro y medio ambiente sano, el desarrollo de las capacidades humanas, el constitucionalismo, la integración social y el espacio total de vida con el compromiso de la organización (p.1).

Gupta (2014) en su estudio sobre *“la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en el sector manufacturero de India”*, demostró que las variables están relacionadas positivamente, esto indica que los empleados con la calidad de vida favorable de trabajo están más (p.30).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2016?

1.5. Justificación del estudio

Siguiendo los criterios establecidos por (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010), la presente investigación se justifica:

Conveniencia. La presente investigación permitirá mejorar la calidad de vida laboral del personal administrativo de la constructora, generando un mejor

ambiente laboral; por el hecho que al contar con mejores recursos esta tendrá una repercusión positiva en el desempeño de sus colaboradores.

Relevancia social. Ya que con este estudio se beneficiara con los resultados de la investigación vendrían a ser el personal de dicha constructora mejorando su calidad de vida laboral, generando un mejor compromiso con las actividades al verse con una mejora en su calidad de vida laboral.

Implicaciones prácticas. Esta justificación del presente estudio ayudará a resolver la problemática dentro de la organización con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral del personal así el colaborador se sentirá mejor comprometido con su organización y mejorara su rendimiento.

Valor teórico. Ya que al realizar dicho estudio se conocerá el comportamiento de dichas variables, y a la misma vez, la manera de su relación de éstas.

Utilidad metodológica. El presente estudio servirá como antecedente para profundizar mejor en el ámbito laboral tomando en cuenta resultados obtenidos del presente estudio. De la misma manera cabe mencionar que servirá a profesionales, empresarios así como a investigadores que quieran probar la relación de estas dos variables en su estudio (pp.49-50).

1.6. Hipótesis

Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo ,2017.

Específicos

1. Determinar si el soporte institucional en el trabajo tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo ,2017.
2. Determinar si la seguridad en el trabajo tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.
3. Determinar si la integración al puesto de trabajo tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.
4. Determinar si la satisfacción por el trabajo tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.
5. Determinar si el bienestar logrado a través del trabajo tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.
6. Determinar si el desarrollo personal del trabajador tiene relación con compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.
7. Determinar si la administración del tiempo libre tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.

METODO

II. Método

2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo correlacional porque se buscó medir e intentar la relacionar entre las dos variables.

2.2. Diseño de investigación

No Experimental Correlacional – Causal

La presente investigación es no experimental de corte transversal descriptivo, porque no se manipulan las variables y se dan en un sólo momento. Al respecto, Hernández, Fernández, y Baptista (2010), son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos” (p.149)

2.3. Variable y Operacionalización de variables

Las variables son:

Variable independiente: Calidad de vida laboral

Variable dependiente: Compromiso organizacional

Tabla 2.1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Indicadores
Calidad de vida laboral	Walton (1975), La calidad de vida laboral es un proceso mediante el cual una organización responde a las necesidades de los trabajadores, a través del desarrollo de mecanismo que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones que involucre el diseño de su vida laboral (p.17).	Se define la variable a través del cuestionario adaptado por Gonzáles (2010), que será aplicado a los trabajadores de la Constructora Perú Obras - Trujillo.	Soporte institución para el trabajo	Proceso de trabajo Supervisión laboral Apoyo de los superiores Evaluación del trabajo Procedimiento de trabajo	Ordinal
			Seguridad en el trabajo	salarios Insumos para el trabajo Derechos contractuales de los trabajadores	
			Integración al puesto de trabajo	Motivación Ambiente de trabajo	
			Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo Participación en el trabajo Reconocimiento por el trabajo	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Integración con la institución Beneficios del trabajo Evaluación de la salud general	
			Desarrollo personal del trabajador	Logros Expectativas de mejora	
			Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo libre Equilibrio entre trabajo y vida familiar	
			Compromiso afectivo	Identificación con la organización Deseo de permanecer en la organización	
			Compromiso de continuidad	Costo de abandono a la organización Alternativas bajas de trabajo Compromiso de quedarse en la organización	
			Compromiso normativos	Normas y expectativas de la obligación	
Compromiso organizacional	Mayer y Allen (1991), Es como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la empresa. (p.91).	Se define la variable a través del cuestionario adaptado por Meyer y Allen (1997), Que será aplicado a los trabajadores de la Constructora Perú Obras - Trujillo.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización Deseo de permanecer en la organización	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Costo de abandono a la organización Alternativas bajas de trabajo Compromiso de quedarse en la organización	
			Compromiso normativos	Normas y expectativas de la obligación	

2.4. Población y muestra

Para realizar el estudio de esta investigación, se contó con una población de 38 trabajadores, formando así una población finita, por conveniencia eligiendo a todos los participantes en la cual hombres son 32 y mujeres son 6, formando un total de 38 trabajadores.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Tabla 2.2

Técnicas e instrumentos

Variables	Técnica	Instrumentos
Calidad de vida laboral	Encuesta	Cuestionario
Compromiso de organizacional	Encuesta	Cuestionario

Nota: las técnicas e instrumentos de recolección de la información de las variables en estudio se adaptaron siguiendo los criterios de Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), Meyer y Allen (1997).

Validación y confiabilidad del Instrumento:

Los especialistas que validaron el instrumento fueron los siguientes.

Mg. Pinglo Bazán, Elias Miguel

Mg. Ciudad Fernández, Pablo R.

Lic. Malpica Pisco, Vhanya Olenka

Tabla 2.3

Confiabilidad del instrumento de calidad de vida laboral

K:	El número de ítems	20
Si² :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	16.85
S_T² :	La Varianza de la suma de los Ítems	79.26
α:	Coeficiente de Alfa de Cronbach	83 %

Tabla 2.4

Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

K:	El número de ítems	18
Si² :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	15.00
S_T² :	La Varianza de la suma de los Ítems	82.65
α:	Coeficiente de Alfa de Cronbach	87%

2.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar la calidad de vida laboral de la organización se aplicó la técnica de la encuesta con el método el cuestionario, para el cual con la ayuda del programa de una hoja Excel, se tabulará tablas y figuras para la interpretación de la información.

Así mismo se aplicó la encuesta para analizar el compromiso organizacional, seguidamente con la ayuda del programa de Excel, con finalidad de interpretar la información en tablas y figuras.

Para determinar la relación que existe entre ambas variables de estudio se aplicará el método correlación de Spearman, con la finalidad de interpretar su grado de significancia.

Tabla 2.5

Escala de Likert para las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional

ESCALA	
Nada de acuerdo	1
En desacuerdo	2
Más o menos de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Tabla 2.6

Puntaje general para las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional

NIVELES	
1.0 - 2.4	Bajo
2.5 - 3.4	Medio
3.5 - 4.4	Alto
4.5 - 5	Muy Alto

Tabla 2.7

Escala de correlación de Spearman

Valor de rho		Significado
-1		Correlación negativa grande y perfecta
-0.9	a - 0.99	Correlación negativa Muy Alta
-0.7	a - 0.89	Correlación negativa Alta
-0.4	a - 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2	a - 0.39	Correlación negativa baja
-0.01	a - 0.19	Correlación negativa Muy baja
0		Correlación nula
0.01	a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2	a 0.39	Correlación positiva baja
0.4	a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7	a 0.89	Correlación positiva alta
0.9	a 0.99	Correlación positiva muy alta
1		Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Interpretación del coeficiente de correlación de (Hernández et al.2010, p.312)

2.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó con transparencia, dentro del marco de normas principios y valores morales y del uso de los medios lícitos, liberado de presiones e interés subalterno o meramente monetario.

RESULTADOS

III. Resultados

El presente capítulo contiene los resultados obtenidos la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento aplicado (ver anexos N°02) a los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017. Los resultados se presentan en tablas, estructurados de acuerdo al instrumento.

Iniciaremos presentando el índice de la calidad de vida laboral de la empresa y el del compromiso organizacional, seguidamente, se muestran los niveles de la calidad de vida laboral y del compromiso organizacional; posteriormente se presentan las relaciones entre soporte institucional en el trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo libre con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.

Finalmente se presenta la relación ente la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa objeto de nuestro estudio.

3.1. Generalidades

La empresa “Constructora Perú Obras SRL” creada bajo la misma nominación cuyo objeto social es el rubro de la construcción, con domicilio fiscal en la av. Juan Pablo II N°124 Distrito y provincia de Trujillo con un total de 38 colaboradores distribuidos entre administrativo, operario, etc. Los cuales son objeto de nuestro estudio.

2.4. Calidad de vida laboral en la empresa Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Tabla N° 3.1.

Niveles de calidad de vida laboral en la empresa Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

dimensión	Indicador	ITEMS	Media	Desv Est	Nivel
Soporte Institución para el Trabajo	Proceso de Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy por la forma en que se me ha indicado hacer mi trabajo?	2.47	1.39	Bajo
	Supervisión Laboral	¿Qué tan de acuerdo estoy con los resultados de la supervisión de mi trabajo como retro-alimentación?	2.63	1.65	Medio
	Apoyo de los Superiores	¿Qué tan de acuerdo estoy con el apoyo de mi supervisor para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?	2.53	1.37	Medio
	Evaluación del Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con la evaluación de mi trabajo por parte de mi superior?	2.53	1.29	Medio
	Total		2.54	1.44	Medio
Seguridad en el Trabajo	Procedimiento de Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con las actividades o tareas que se debe de realizar en el puesto de trabajo?	2.24	1.06	Bajo
	Salarios	¿Considero que mi pago recibido es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas?	2.53	1.27	Medio
	Insumos para el Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con la cantidad de herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales?	2.79	1.24	Medio
	Derechos Contractuales de los Trabajadores	¿Qué tan de acuerdo estoy con los derechos laborales (pensión, vacaciones, seguro social, etc.) que recibo de la empresa?	2.82	1.29	Medio
	Total		2.59	1.33	Medio
Integración al Puesto de Trabajo	Motivación	¿Mi trabajo y el de mis compañeros, aportan al logro de los objetivos comunes?	2.55	1.31	Medio
	Ambiente de Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy que los conflictos que surgen, sean resueltos por medio del diálogo?	2.76	1.38	Medio
	Total		2.69	1.35	Medio

Satisfacción por el Trabajo	Dedicación al Trabajo,	¿Qué tan de acuerdo estoy con el tiempo de duración de mi jornada de trabajo?	2.68	1.54	Medio
	Participación en el Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con las funciones que desempeño en esta empresa?	2.61	1.42	Medio
	Reconocimiento por el Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con el valor que recibo de otras personas por mi trabajo?	2.58	1.48	Medio
	Total		2.64	1.49	Medio
Bienestar Logrado a través del Trabajo	Integración con la Institución	¿Qué tan de acuerdo estoy en que el pertenecer a la organización me permita conocer los objetivos y contribuir con la imagen institucional?	2.58	1.41	Medio
	Beneficios del Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con la utilidad de mi trabajo para otras personas?	2.55	1.27	Medio
	Evaluación de la Salud General	¿Qué tan de acuerdo estoy con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?	3.51	1.22	Alto
	Total		2.88	1.32	Medio
Desarrollo personal de trabajador	Logros	¿Qué tan de acuerdo estoy con el puesto alcanzado en la empresa?	2.55	1.50	Medio
	Expectativas de Mejora	¿Qué tan de acuerdo estoy con las oportunidades de crecimiento y proyección laboral con las que cuento en la organización?	2.55	1.35	Medio
	Total		2.58	1.43	Medio
Administración del Tiempo Libre	Planificación del Tiempo libre	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades extra laborales planeadas?	2.50	1.37	Medio
	Equilibrio Entre trabajo y vida Familiar	¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y otros)?	2.61	1.55	Medio
	Total		2.54	1.48	Medio
Total General			2.64	1.40	Medio

Nota. La calidad de vida laboral alcanza un Nivel Medio, con un promedio 2.64 y una desviación estándar de 1.40, compuesta por el soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre quienes también alcanzar un nivel Medio.

2.5. Compromiso organizacional en la empresa Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Tabla 3.2.

Niveles del compromiso organizacional en la empresa Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Dimensión	Indicador	Ítems	Media	Desv Est	Nivel
Compromiso Afectivo	Identificación con la Organización	¿La organización tiene un significado personal muy grande para mí?	2.45	1.31	Bajo
		¿Realmente percibo los problemas de la organización como si fuesen míos?	2.32	1.36	Bajo
		¿No percibo una fuerte integración con la organización?	2.39	1.31	Bajo
	Deseo de Permanecer en la Organización	¿Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la organización?	2.39	1.18	Bajo
		¿En la organización, no me siento como una persona de la casa?	2.34	1.15	Bajo
		¿No percibo estar emocionalmente ligado a la organización?	2.58	1.43	Medio
	Total		2.41	1.30	Medio
Compromiso de Continuidad	Costos de Abandonar a la Organización	¿Si decidiera dejar la organización ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?	2.42	1.12	Bajo
		¿Si no hubiera dado tanto a la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio?	2.61	1.14	Medio
	Alternativas	¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la organización ahora?	2.42	1.12	Bajo
	Bajas de Trabajo	¿Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la organización ahora?	2.76	1.24	Medio
		¿Las consecuencias negativas de dejar la organización, sería, la escasez de alternativas inmediatas?	2.39	1.04	Bajo
	Compromiso de Quedarse	¿En la situación actual quedarse en la organización es tanto una necesidad como un deseo?	2.97	1.11	Medio
	Total		2.60	1.15	Medio

Compromiso de normativo	Normas y expectativas de la organización	¿Le debo mucho a la organización?	2.55	1.12	Medio
		¿Me sentiría culpable si dejaría la organización ahora?	3.03	1.06	Medio
		¿No dejaría la organización porque tengo una obligación moral con las personas que la integran?	2.61	0.93	Medio
		¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la organización ahora?	2.95	0.94	Medio
		¿La organización merece mi lealtad?	2.68	1.30	Medio
		¿No siento ninguna obligación de permanecer en la organización?	2.37	1.18	Bajo
		Total	2.70	1.12	Medio
Total, General		2.57	1.20	Medio	

Nota. El compromiso organizacional alcanza un nivel medio, con un promedio 2.57 y una desviación estándar de 1.20, esto debido al nivel medio que alcanza también el compromiso afectivo, de continuidad y normativo respectivamente con promedio de 2.41, 2.60 y 2.70, respectivamente.

3.4. Relación entre el Soporte institucional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Tabla.3.3

Relación entre el soporte institucional para el trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo ,2017

Correlación		Soporte Institucional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Soporte Institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,516**
		N	38
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,516**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Muestra que existe una correlación positiva moderada significativa ($p < 0.05$) entre el soporte institucional para el trabajo compuesta por la supervisión laboral, el apoyo de los superiores y la evaluación para el trabajo con el compromiso organizacional.

3.5. Relación entre seguridad en el trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Tabla.3.4

Relación entre seguridad en el trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Correlación		Seguridad en el Trabajo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Seguridad en el Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,469**
		N	,003
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,469**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	1,000

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se muestra que existe una correlación positiva moderada significativa ($p < 0.05$) entre los ingresos salariales, insumos para el trabajo y los derechos contractuales de los trabajadores, es decir, la seguridad en el trabajo con el compromiso organizacional.

3.6. Relación entre integración al puesto de trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Tabla.3.5

Relación entre integración al puesto de trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Correlación		Integración al Puesto de Trabajo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Integración al Puesto de Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,469**
		N	,002
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,469**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	1,000

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se muestra que existe una correlación positiva moderada significativa ($p < 0.05$) entre la motivación y el ambiente de trabajo, es decir, la integración al puesto de trabajo con el compromiso organizacional.

3.7. Relación entre satisfacción por el trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Tabla.3.6

Relación entre satisfacción por el trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Correlación			Satisfacción por el trabajo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción por el trabajo	Coeficiente de	1,000	,495**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Compromiso Organizacional	N	38	38
		Coeficiente de	,495**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	38	38

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se muestra que existe una correlación positiva moderada significativa ($p < 0.05$) entre la dedicación, participación y reconocimiento; es decir, la integración al puesto de trabajo con el compromiso organizacional.

3.8. Relación entre bienestar logrado a través del trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Tabla. 3.7.

Relación entre bienestar logrado a través del trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Correlación		Bienestar logrado a través del trabajo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Bienestar logrado a través del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,818**
		N	,000
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	38
		Sig. (bilateral)	,818**
		N	1,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se muestra que existe una correlación positiva alta significativa ($p < 0.05$) entre la identificación, beneficios y evaluación de la salud; es decir, el bienestar logrado a través del trabajo con el compromiso organizacional.

3.9. Relación entre el desarrollo personal del trabajador con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Tabla.3.8.

Relación entre desarrollo personal del trabajador con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Correlación			Desarrollo personal del trabajador	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo personal del trabajador	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se muestra que existe una correlación positiva alta significativa ($p < 0.05$) entre los logros y las expectativas para con la empresa; es decir, el desarrollo personal del trabajador con el compromiso organizacional de la empresa.

3.10. Relación entre administración del tiempo libre con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Tabla.3.9.

Relación entre administración del tiempo libre con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017

Correlación			Administración del tiempo libre	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Administración del tiempo libre	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se muestra que existe una correlación positiva alta significativa ($p < 0.05$) entre la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre el trabajo con la vida familiar; es decir la administración del tiempo con el compromiso organizacional de la empresa.

3.11. Relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo ,2017

Tabla.3.10.

Relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo ,2017

Correlación		Calidad de vida laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,823**
		N	,000
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,823**
		N	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se muestra que existe una correlación positiva alta significativa ($p < 0.05$) entre la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional de la empresa constructora Perú obras S.R.L.

3.12. Contrastación de Hipótesis

En referencia a la contratación de Hipótesis: La calidad de vida laboral se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2016; esto se determinó a partir de la aplicación del coeficiente de correlación Spearman, procesados con el software estadístico IBM SPSS, obteniendo un valor de correlación positiva alta significativa entre variables de 0.823, es decir que la calidad de vida laboral explica un 82.3 por ciento el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa.

DISCUSIÓN

IV. Discusión

En la presente investigación se logró determinar el nivel de la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional y la relación existente entre ambas variables de la empresa constructora Perú obras SRL.

Iniciaremos precisando con la calidad de vida laboral definida como “un proceso mediante la cual una empresa responde a las necesidades de los trabajadores” así lo indica Walton (1975, pag.17). En ese sentido, la Calidad De Vida para la empresa en estudio se encuentra en un nivel medio, básicamente por sus dimensiones que la componen como:

El soporte institucional quien alcanza un nivel medio con un promedio de 2.54 y una desviación estándar de 1.44 producto de la regular retroalimentación de la evaluación por parte su superior, por el regular apoyo del mismo a la resolución de problemas y por el escaso proceso de trabajo (nivel bajo 2.47) en referencia a la claridad de las actividades que se realiza dentro de cada puesto, seguidamente se tiene la seguridad en el trabajo quien alcanza un nivel medio, con promedio de 2.59 y 1.33 de desviación estándar, esto debido que el procedimiento de trabajo obtiene un nivel bajo es decir, que las actividades no están bien definidas o claras, además por la regular abastecimiento en insumos para el trabajo especialmente en la parte operativa y por los regulares salarios e ingresos que el trabajador percibe de la empresa.

En referencia a la integración al puesto, esta alcanza un nivel medio con promedio de 2.64 y desviación estándar de 1.49 básicamente por la poca y regular motivación que los compañeros aportan al logro de los objetivos comunes y por el regular ambiente de trabajo en el desarrollo en la solución de conflictos atreves del dialogo. En consecuencia, la satisfacción por el trabajo alcanza similar calificación nivel medio con promedio 2.64 y desviación estándar de 1.32 debido a la excesiva duración de la jornada laboral convertidas en horas extras las cuales no son remuneradas (nivel medio) como consecuencia de las funciones regularmente establecidas. Seguidamente, el bienestar logrado a través del trabajo (con promedio de 3.51 y 1.22 de desviación estándar), alcanza nivel alto, se tiene el desarrollo personal alcanzado (con promedio 2.58 y 1.43 de desviación estándar) y la administración de tiempo (con promedio 2.54 y 1.48 de desviación

estándar) que obtienen un nivel medio; Siendo factores con gran importancia en la calidad de vida laboral de un trabajador, a esto se comparte la investigación realizada por Choudhury “la calidad de vida laboral, compromiso en los empleados y comportamiento de la ciudadanía organización” quien concluye que la calidad de vida laboral está ganando importancia debido a la preocupación por frenar la rotación especialmente en trabajo menor remunerado, los cuales se han convertido en un factor de motivación; a dicha investigación es reforzado por las teorías de Ivancevick, et.al (2000, pág.175) quienes indican que “la calidad de vida laboral es mejorar el bienestar físico y emocional de los empleados, en ese sentido, Chiavenato sostiene también “que es mantener y mejorar las condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales.

Seguidamente y refiriéndose al compromiso organizacional, se determinó que el compromiso afectivo con promedio de 2.41 quien obtiene un nivel medio, especialmente en la identificación y lealtad con la organización (nivel bajo); seguidamente el compromiso de continuidad con 2.60 de promedio obtiene un nivel medio basado en los costos que demandaría en abandonar la empresa, las pocas alternativas de trabajo y la disyuntiva de permanecer en la organización; también se determinó que el compromiso de normatividad con promedio de 2.70 alcanzando un nivel medio, esto debido a que las normas tanto moral como de orden y las expectativas los permiten; finalmente se tiene que el compromiso organizacional alcanza un nivel medio compuesto por el compromiso afectivo, de continuidad y normativo es así como lo indica los autores Meyer y Allen (2002) y Mayer y Chatman (1992).

En referencia a las dimensiones que componen la calidad de vida laboral en relación con el compromiso organizacional, se determinó que existe una correlación positiva moderada significativa entre la dimensión “soporte institucional del trabajo” con el compromiso organizacional, siendo factores determinantes los cuales alcanzan un Nivel Medio, como: el apoyo de los superiores para resolver y simplificar la realización de problemas, supervisión laboral y el proceso de trabajo con (nivel bajo); además se encontró una relación positiva moderada significativa entre la seguridad en el trabajo con el compromiso de la empresa, determinados a partir de los ingresos, salarios e insumos que

reciben los colaboradores quien alcanzan un Nivel Medio y el procedimiento de trabajo con un nivel bajo.

Al respecto también, se determinó la relación entre la integración al puesto con el compromiso, siendo positiva moderada significativa dimensionada a partir del ambiente de trabajo ambas y la motivación con nivel medio, siendo esta última una sensación de agrado, dedicación, participación y reconocimiento, convirtiéndose en un factor importante en la integración al puesto donde un colaborador se desempeña así como lo indican los autores Gonzales, Hidalgo y Salazar (2010, p.333).

En referencia a la satisfacción por el trabajo con el compromiso, la relación es positiva moderada significativa, compuesta por el tiempo que permanezca o dure el desarrollo de una actividad específica es decir la dedicación, la participación y el reconocimiento al trabajo quien alcanza un nivel medio según el presente estudio.

Seguidamente se determinó que existe una relación positiva alta significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo con el compromiso organizacional, similar relación positiva alta se encontró entre el desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo libre con el compromiso organización de la empresa.

Finalmente se determinó que existe una correlación positiva alta significativa entre la calidad de vida laboral con el comportamiento organizacional de la empresa constructora Perú obras S.R.L del distrito de Trujillo, compartiendo la investigación de Ojedokun. et.al (2015) “percepción externa de prestigio como mediador de calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los empleados del sector público en Ghana” en la cual concluye que la calidad de vida laboral tiene un efecto significativo sobre compromiso organizacional de los empleados, en sentido se comparte la teoría con el autor Jebel (2013), en su investigación “la calidad de vida del trabajo y compromiso con la organización de los trabajadores en el banco comercial de Etiopia”, donde sostiene que la calidad de vida laboral, tiene efecto significativo sobre el compromiso de la organización de los que “el 98.9% del cambio en el compromiso organizacional es explicado por la calidad de vida laboral en el Banco Comercial De Etopia. Seguidamente

también de comparte la investigación realizada por ojedokun et al, (2015) “la percepción externa de prestigio como mediador de calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los empleados del sector público en Ghana” en la cual concluye que la calidad de vida laboral es un efecto significativo sobre compromiso organizacional, Así rebela que podría conducir a la percepción externa de prestigio y a su vez mayor compromiso, también se comparte la investigación realizada por Normala (2010), “la calidad de vida y el compromiso organizacional de los empleados en la empresa de Malasia”, determinaron que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional y de los autores Kamali y Abbasi (2014), “la calidad de vida laboral con el compromiso organización entre los empleados de aduanas de la provincia de Irán”, demostraron que existe una relación positiva y significativa entre la calidad de la vida laboral y sus dimensiones incluyendo seguro y medio ambiente sano, el desarrollo de las capacidades humanas, el constitucionalismo, la integración social y el espacio total de vida con el compromiso de la organización.

CONCLUSIONES

V. Conclusiones

1. Del análisis respectivo, se determinó que la calidad de vida laboral de la empresa constructora Perú obras SRL, se encuentra en un nivel medio con un promedio de 2.64 y una desviación estándar de 1.40, compuesto por el soporte institucional para el trabajo, seguridad en el mismo, integración al puesto, satisfacción para el trabajo, bienestar logrado, desarrollo personal y la administración del tiempo libre quien también alcanzan un nivel medio.
2. En referencia al compromiso organizacional de la empresa constructora Perú obras SRL, se determinó que se ubica en un nivel medio, con un promedio de 2.57 y una desviación estándar de 1.20, compuesta por el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, quien también alcanzan un nivel medio respectivamente.
3. Se determinó que existe una correlación Spearman (0,516) positiva moderada entre el soporte institucional por el trabajo con el compromiso organizacional, específicamente en el proceso de trabajo con un nivel medio y el apoyo de los superiores para la resolución de problemas quien alcanza también un nivel medio.
4. Seguidamente y respecto a la seguridad en el trabajo con el compromiso organizacional, se encontró que existe una relación Spearman (0,469) positiva moderada significativa; para el cual se tendría que mejorar la administración de insumos para el trabajo (nivel medio) y evaluar el diseño de puesto en especial las actividades (nivel bajo) y reestructurar salarios o remuneraciones de los colaboradores
5. En referencia a la integración al puesto de trabajo con el compromiso organizacional, se encontró que existe una correlación Spearman (0.469) positiva moderada significativa, encontrándose un nivel de motivación medio y también de ambiente de trabajo.

6. Otra dimensión que se logró relacionar es la satisfacción por el trabajo con el compromiso organizacional, encontrándose una relación spearman (0.495) positiva moderada en la cual se tendría que mejorar dicha dimensión.
7. Se determinó también que el bienestar logrado a través del trabajo con el compromiso organizacional, tienen una relación Spearman (0.818) positiva alta significativa.
8. En referencia al desarrollo personal logrado del trabajo con el compromiso organizacional, existe una relación Spearman (0.736) positiva alta significativa.
9. Con respecto a la administración del tiempo libre con el compromiso organizacional, se determinó que existe una relación Spearman (0.840) positiva alta significativa.
10. Finalmente se concluye que existe una correlación Spearman (0.823) positiva alta entre la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional, es decir que la calidad de vida laboral explica un 82.3 por ciento el comportamiento organización de los trabajadores de la empresa.

RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

1. Se recomienda mejorar el soporte institucional para el trabajo a través de la difusión del manual de organizaciones y funciones además, brindar capacitaciones en habilidades blandas a los encargados o jefes de área con la finalidad de mejorar el apoyo hacia los colaboradores, la comunicación y la retroalimentación en la evaluación de su desempeño.
2. Se sugiere brindar los insumos necesarios para que los colaboradores especialmente en la parte administrativa mejoren sus labores; al respecto, también realizar una revisión del diseño de puestos que permita identificar las actividades concernientes a cada puesto y así reducir las horas extras no remuneradas.
3. Se indica que difundan y den a conocer el plan estratégico e institucional de la organización con la finalidad que los colaboradores conozcan los objetivos y metas de la organización.
4. Se recomienda mejorar la comunicación con respecto a las oportunidades de crecimiento en la empresa, para que los colaboradores conozcan los nuevos puestos trabajo que se está ofertando.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII. Referencias bibliográficas

- Allen, N. y Meyer, J. (1990). La medición y antecedentes afectiva , la continuidad y la normativa compromiso con la organización. *Journal of Occupational Psychology*, 18.
- Angle, H. y Lawson, M. (1993). Los cambios en la afectiva y compromiso de la continuidad en los tiempos de reubicación. *Journal of Business Research*, 3-15.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. 8 edición*. México: Mc Graw Hill.
- Choudhury, J. (2015). Calidad de vida laboral, empleado. El compromiso y la organización, comportamiento de ciudadanía (un estudio de la misma los profesionales en Odisha). *Journal of Commerce & Management Thought*, 663.
- Cruz, I. y Parra, G. (2011). Descripción de dimensiones e indicadores de calidad de vida laboral: Estudio descriptivo. *Programa de calidad de vida laboral de la facultad de Psicología*.
- Daft, R. (2010). *Introducción a la administración, 6 edición*. México : Cengage Learning Latin Am.
- Gonzalez, R.; Hidalgo, G. & Salazar. J. (2010). Calidad de vida en el trabajo: Un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 115-123.
- Gupta, B. (2014). Un estudio del impacto de la calidad de la vida laboral en el compromiso organizacional en el sector manufacturero. *Pacific Business Review*, 30.
- Hernandez, R.; Fernandez, C.; Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill. 49-50.
- Ivancevich, J.; Konopaske, R.; Matteson, M. (2000). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Jebel, G. (2013). La calidad de vida y de trabajo compromiso con la organización de los trabajadores en el Banco Comercial de Etiopía. *Universidad de Negocios y Economía*, 57.
- Kamali, N. y Abbasi, B. (2014). El estudio de la relación entre calidad de la vida laboral y compromiso organizacional. *Research Journal of Recent Sciences*, 1.
- Mael, F.; Ashforth, B. (1992). Ex alumnos y su alma mater : Una prueba parcial de la reformulada de la identificación de la organización. Examen de la gestión. *SA Journal of Industrial Psychology*, 20-29.

- Mayer, R. y Schoorman, F. (1992). La predicción de la participación y resultados de la producción a través de un modelo bidimensional de compromiso de la organización. *Academy of Management Journal*, 671.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Un tres componentes conceptualización de compromiso con la organización, gestión de recursos humanos. *Panorama socioeconómico*, 91.
- Meyer, J., Allen, N. . (2002). *Un tres componentes conceptualización de compromiso con la organización. Gestión de Recursos Humanos* . Chile: 114.
- Mowday, R. (1998). Reflexiones sobre el estudio y la pertinencia de compromiso organizacional. Gestión de recursos humanos. *Human Resource Management Review*, 387- 401.
- Normala, D. (2010). La investigación de la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional entre los empleados de las empresas de Malasia. *International Journal of Business and Management*, 79.
- Ojedokun, O.; Idemudia, E. & Desouza, M. (2015). La percepción externa de prestigio como mediador de calidad de la vida laboral y compromiso organizacional de los empleados del sector público en Ghana. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-10.
- O'reilly, C. y Chatman, J. (1986). Compromiso de la organización y. *Journal of Applied Psychology*, 492.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall. 79.
- Salgado, A. y Acevedo D. (2008). *Cultura Trabajo-Familia y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Empresa Oriencoop*. Chile. 64.
- Walton, R. (1975). La calidad de la vida laboral: ¿qué es? *Sloan management review*, 17 - 663.

ANEXOS

VIII. ANEXOS

ANEXO 01:

ENCUESTA

Buen día, se le agradecerá en apoyarme a responder con honestidad, las siguientes preguntas del presente cuestionario, marcando con una (X) en la respuesta que considera más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas gracias

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	En Desacuerdo	Más o Menos de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

ítem	CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5
1	¿Qué tan de acuerdo estoy por la forma en que se me ha indicado hacer mi trabajo?					
2	¿Qué tan de acuerdo estoy con los resultados de la supervisión de mi trabajo como retro-alimentación?					
3	¿Qué tan de acuerdo estoy con el apoyo de mi supervisor para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?					
4	¿Qué tan de acuerdo estoy con la evaluación de mi trabajo por parte de mi superior?					
5	¿Qué tan de acuerdo estoy con las actividades o tareas que se debe de realizar en el puesto de trabajo?					
6	¿Considero que mi pago recibido es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas?					
7	¿Qué tan de acuerdo estoy con la cantidad de herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales?					
8	¿Qué tan de acuerdo estoy con los derechos laborales (pensión, vacaciones, seguro social, etc.) que recibo de la empresa?					
9	¿Mi trabajo y el de mis compañeros, aportan al logro de los objetivos comunes?					
10	¿Qué tan de acuerdo estoy que los conflictos que surgen, sean resueltos por medio del diálogo?					
11	¿Qué tan de acuerdo estoy con el tiempo de duración de mi jornada de trabajo?					
12	¿Qué tan de acuerdo estoy con las funciones que desempeño en esta empresa?					
13	¿Qué tan de acuerdo estoy con el valor que recibo de otras personas por mi trabajo?					
14	¿Qué tan de acuerdo estoy en que el pertenecer a la organización me permita conocer los objetivos y contribuir con la imagen institucional?					
15	¿Qué tan de acuerdo estoy con la utilidad de mi trabajo para otras personas?					
16	¿Qué tan de acuerdo estoy con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?					
17	¿ ¿Qué tan de acuerdo estoy con el puesto alcanzado en la empresa?					
18	¿Qué tan de acuerdo estoy con las oportunidades de crecimiento y proyección laboral con las que cuento en la organización?					
19	¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades extra laborales planeadas?					
20	¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y otros)					

ANEXO 02 :

ENCUESTA

Buen día, se le agradecerá en apoyarme a responder con honestidad, las siguientes preguntas del presente cuestionario, marcando con una (X) en la respuesta que considera más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas gracias.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	En Desacuerdo	Más o Menos de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

ítem	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Compromiso Afectivo						
1	¿La organización tiene un significado personal muy grande para mí?					
2	¿Realmente percibo los problemas de la organización como si fuesen míos?					
3	¿No percibo una fuerte integración con la organización?					
4	¿Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la organización?					
5	¿En la organización, no me siento como una persona de la casa?					
6	¿No percibo estar emocionalmente ligado a la organización?					
Compromiso de Continuidad						
7	¿Si decidiera dejar la organización ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?					
8	¿Si no hubiera dado tanto a la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio?					
9	¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la organización ahora?					
10	¿Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la organización ahora?					
11	¿Las consecuencias negativas de dejar la organización, sería, la escasez de alternativas inmediatas?					
12	¿En la situación actual quedarse en la organización es tanto una necesidad como un deseo?					
Compromiso Normativo						
13	¿Le debo mucho a la organización?					
14	¿Me sentiría culpable si dejaría la organización ahora?					
15	¿Me sentiría culpable si dejaría la organización ahora?					
16	¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la organización ahora?					
17	¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la organización ahora?					
18	¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la organización ahora?					

ANEXO 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA PERÚ OBRAS SRL DEL DISTRITO DE TRUJILLO, 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nada de Acuerdo	En Desacuerdo	Más o Menos de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES	Soporte Institución para el Trabajo	Proceso de Trabajo	Qué tan de acuerdo estoy por la forma en que se me ha indicado hacer mi trabajo?														
		Supervisión Laboral	¿Qué tan de acuerdo estoy con los resultados de la supervisión de mi trabajo como retro-alimentación?														
		Apoyo de los Superiores	¿Qué tan de acuerdo estoy con el apoyo de mi supervisor para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?														
		Evaluación del Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con la evaluación de mi trabajo por parte de mi superior?														
	Seguridad en el Trabajo	Procedimient o de Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con las actividades o tareas que se debe de realizar en el puesto de trabajo?														
		Salarios	¿Considero que mi pago recibido es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas?														
		Insumos para el Trabajo	¿Qué tan de acuerdo estoy con la cantidad de herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales?														
		Derechos Contractuales de los Trabajadores	¿Qué tan de acuerdo estoy con los derechos laborales (pensión, vacaciones, seguro social, etc.) que recibo de la empresa?														

[illegible]

ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE TESIS: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACION CON EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA PERÚ OBRAS SRL DEL DISTRITO DE TRUJILLO, 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nada de Acuerdo	En Desacuerdo	Más o Menos de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES	Compromiso Afectivo	Identificación con la Organización	¿La organización tiene un significado personal muy grande para mí?														
			¿Realmente percibo los problemas de la organización como si fuesen míos?														
			¿No percibo una fuerte integración con la organización?														
		Deseo de Permanencia en la Organización	¿Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la organización?														
			¿En la organización, no me siento como una persona de la casa?														
			¿No percibo estar emocionalmente ligado a la organización?														
	Compromiso de Continuidad	Costos de Abandonar a la Organización	¿Si decidiera dejar la organización ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?														
			¿Si no hubiera dado tanto a la organización podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio?														
		Alternativas Bajas de Trabajo	¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la organización ahora?														

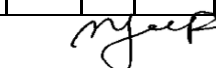
Compromiso Normativo		¿Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la organización ahora?																	
		¿Las consecuencias negativas de dejar la organización, seria, la escasez de alternativas inmediatas?																	
	Compromiso de Quedarse	¿En la situación actual quedarse en la organización es tanto una necesidad como un deseo?																	
	Normas y Expectativas de la Organización	¿Le debo mucho a la organización?																	
		¿Me sentiría culpable si dejaría la organización ahora?																	
		¿No dejaría la organización porque tengo una obligación moral con las personas que la integran?																	
		¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la organización ahora?																	
		¿La organización merece mi lealtad?																	
		¿No siento ninguna obligación de permanecer en la organización?																	

APELLIDO Y NOMBRE: Malpica Pisco Vhanya Olenka
 GRADO: Bachiller
 FECHA DE VALIDACIÓN: 12/12/16


 FIRMA DEL EVALUADOR

APELLIDO Y NOMBRE: CUDAD TERNANDEZ PABLO R.
 GRADO: Mg. Adm. Pública
 FECHA DE VALIDACIÓN: 05/12/16


 PABLO R. CUDAD TERNANDEZ
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 REGUC. CLAD 01840
 CORLAO - LA LIBERTAD


 Mg Miguel pablo bza
 40117454

ANEXO 05: ENTREVISTA A LA CONSTRUCTORA PERÚ OBRAS SRL

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: Lobato Rodríguez, Dayliz Hady

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Chavarry Sánchez, Tatiana

CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA.

- 1. ¿Usted considera que la calidad de vida en su empresa es buena o mala?
¿Por qué?**

Yo considero que la calidad de vida es regular, porque hay un buen ambiente de trabajo, alguna veces, existe algunos inconvenientes con respecto a la mala coordinación entre trabajadores, pero tratamos de mejorar cada día.

- 2. ¿En su empresa cuenta con la tecnología necesaria?**

No al 100%, con respecto a la área administrativa sí contamos con todas las máquinas, computadoras etc., pero para el desarrollo del trabajo operativo aún nos falta, como son trompos de mezclado, perforadores, alquilamos cuando lo necesitamos.

- 3. ¿Cómo sabe usted si sus trabajadores se sienten bien y satisfechos con su trabajo?**

Yo consocio a ellos cuando lo están pasando bien en el trabajo todos bromea, hay una buena comunicación, intercambio de ideas, ayuda mutua entre todos.

- 4. ¿En su empresa cuenta con profesionales?**

Solo con 3, ellos son las personas encargadas de realizar la gestión, las cotizaciones, y las contrataciones y firmas de contratos de obras públicas y sobre todo con el diseño de planos para la construcción.

- 5. ¿En su empresa siempre hay accidentes o riesgos laborales?**

Siempre pasa los accidentes, se golpean la pierna, las manos, principalmente el personal que ejecuta las obras, ellos trabajan con máquinas pesadas y se necesita alta habilidad y concentración para prevenir riesgos laborales.

ANEXO 06: ENTREVISTA A LA CONSTRUCTORA PERÚ OBRAS SRL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

- 6. ¿Si usted realizará una evaluación a sus trabajadores en qué nivel de compromiso lo calificaría? Teniendo los siguientes criterios: a). Nivel de compromiso alto, b) Nivel de compromiso medio, c). Nivel de compromiso bajo. ¿por qué?**

Yo considero que el nivel de compromiso es regular, debido a que algunos trabajadores ya se sienten aburridos al realizar las mismas actividades. Para eso les damos un día de descanso a la semana para comenzar con buenas energías el trabajo al siguiente día.

- 7. ¿Teniendo en cuenta la pregunta anterior, que factores piensa usted que son los causantes que hace que sus trabajadores no se sientan comprometidos con el trabajo?**

Uno es la competencia, saben que si uno los despide tiene la oportunidad de seguir trabajando en las actividades que les gusta hacer. Otro también es el difícil acceso a trabajo administrativo por la alta competencia, ellos dan todo de ellos mismos para hacer crecer la empresa.

- 8. ¿Su empresa tiene políticas para hacer que el trabajador se sienta comprometido?**

Sí, uno son los horarios, las faltas al trabajo le generan descuentos en su salario, entonces ellos saben en qué les perjudica y los respetan. Me gustaría incentivar más adelante, por el momento no lo estoy haciendo.

- 9. ¿Usted como propietario de su empresa cree que todos sus trabajadores están bien comprometidos con su trabajo y con la empresa?**

Algunos sí, algunos no, debido a que algunos pueden tener reuniones familiares, ceremonias y eso hace que el trabajador asista con otro ánimo al trabajo.

- 10. ¿Usted realiza capacitaciones para motivar a sus trabajadores? (Si) (No) ¿Por qué?**

Las capacitaciones no suelo hacerlos frecuentemente, pero si reuniones para tratar temas de inasistencias, tardanzas. Etc.

ANEXO 07: ALFA DE CRONBACH DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL ITEM
1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	57.00
2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	71.00
3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	68.00
4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	2	4	3	4	5	3	4	3	4	74.00
5	2	4	2	3	3	3	2	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	54.00
6	2	5	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	48.00
7	3	4	2	3	3	4	3	5	4	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	5	60.00
8	5	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	72.00
9	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	5	59.00
10	5	4	3	2	5	3	2	5	4	3	2	5	3	2	3	2	4	3	2	1	62.00
11	5	2	1	2	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	76.00
12	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	59.00
13	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	45.00
14	1	4	3	5	2	4	3	4	3	5	1	3	4	2	5	5	5	4	5	4	68.00
15	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	5	61.00
	1.45	0.60	0.56	1.13	0.80	0.37	0.53	0.80	0.76	0.83	1.09	0.86	0.37	0.78	0.83	1.23	0.78	0.37	1.26	1.45	79.26

ΣSi^2 : 16.85

20
16.85
79.26

K: El número de ítems
 ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems
 S_T^2 : La Varianza de la suma de los Ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha : \frac{20}{19} \quad \left| \quad 1 \quad - \quad \frac{16.85}{79.26} \right.$$

$$\alpha : 1.05 \quad \left| \quad 1 \quad - \quad 0.21263 \right.$$

$$\alpha : 1.05 \quad \left| \quad \quad \quad 0.79 \right.$$

$$\alpha : \quad \quad \quad 0.83$$

$$\alpha : \quad \quad \quad \mathbf{83\%}$$

ANEXO 08: ALFA DE CRONBACH DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL ITEM
1	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	51.00
2	2	3	4	2	1	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	60.00
3	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	62.00
4	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	48.00
5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	5	2	3	1	4	62.00
6	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	49.00
7	5	3	2	3	3	3	3	2	3	5	2	5	2	4	3	3	4	3	65.00
8	2	1	3	2	2	1	3	5	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	53.00
9	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	48.00
10	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	56.00
11	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	59.00
12	1	2	3	2	2	3	2	1	1	4	3	3	4	4	2	2	4	3	58.00
13	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	77.00
14	1	2	2	3	1	2	2	2	4	3	2	1	2	4	3	2	3	3	56.00
15	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2	79.00
	1.58	1.31	0.86	0.49	0.92	0.43	0.65	1.07	1.20	1.05	0.46	1.04	0.92	0.96	0.38	0.52	0.78	0.40	82.65

$$\Sigma Si^2: 15.00$$

18
15.00
82.65

K: El número de ítems
 ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Items
 S_T^2 : La Varianza de la suma de los Items
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{18}{17} \left| \begin{array}{cc} 1 & - \\ & \end{array} \right| \frac{15.00}{82.65}$$

$$\alpha = 1.0588 \left| \begin{array}{cc} 1 & - \\ & \end{array} \right| 0.1815$$

$$\alpha = 1.0588 \left| \begin{array}{cc} & 0.82 \\ & \end{array} \right|$$

$$\alpha = 0.87$$

$$\alpha = 87\%$$

ANEXO 09. BASE DE DATOS CALIDAD DE VIDA LABORAL

CALIDAD DE VIDA LABORAL																				
	Soporte Institucional				Seguridad en el trabajo				Integración al Puesto de Trabajo		Satisfacción por el Trabajo			Bienestar Logrado a Través del Trabajo			Desarrollo personal de trabajador		Administración del Tiempo Libre	
Encuestados / ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5
3	3	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	1	3	4	5	5	4	5	4
5	2	5	5	3	3	3	2	5	4	5	5	5	3	5	3	2	3	3	2	5
6	2	5	3	2	3	3	2	1	1	3	2	5	3	5	4	5	3	3	5	3
7	3	4	2	3	3	4	3	5	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2
8	5	5	3	4	1	4	5	5	4	3	5	5	1	5	4	3	5	5	5	4
9	4	4	1	5	2	4	3	5	4	5	5	2	4	5	4	3	2	4	5	5
10	5	4	3	2	1	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	2	1
11	5	1	1	5	5	5	3	5	5	5	1	2	4	5	4	5	5	4	1	5
12	4	4	5	2	3	5	5	4	4	5	5	2	5	3	5	4	5	3	2	5
13	3	3	5	2	5	1	5	5	3	2	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2
14	1	4	5	1	2	4	3	4	3	5	5	1	5	2	3	3	5	4	5	2
15	4	1	3	2	3	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5
16	5	1	2	3	3	1	1	2	1	5	1	2	1	3	1	1	4	4	3	3
17	1	5	1	2	1	2	1	3	1	4	1	4	2	1	2	3	1	1	4	3
18	1	2	2	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
19	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2
20	2	1	3	1	1	2	1	2	4	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	2
21	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1
22	1	1	2	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1
23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
24	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1
25	2	1	1	2	4	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1
26	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	2	1	1	3	2	3	1	1	4
27	3	1	1	5	2	3	4	1	4	2	1	4	2	2	1	1	2	2	1	1
28	1	1	3	2	2	4	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
29	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2
30	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	4	1	1	1	3	1	2	1	1
31	2	4	2	4	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	5
32	1	1	4	2	1	1	4	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1
33	2	5	5	3	2	1	3	1	1	2	4	3	4	1	1	3	1	2	2	1
34	2	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	1
35	2	1	4	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	2	2	2	1
36	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	2	1	3
37	2	5	3	2	2	2	4	4	2	2	4	1	4	2	2	4	2	1	1	3
38	2	2	1	2	2	2	4	4	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3
Promedio	2.47	2.63	2.53	2.53	2.24	2.53	2.84	2.82	2.55	2.76	2.68	2.61	2.58	2.58	2.55	3.51	2.55	2.55	2.50	2.61
Desviacion	1.39	1.65	1.37	1.29	1.06	1.27	1.25	1.59	1.31	1.38	1.54	1.42	1.48	1.41	1.27	1.22	1.50	1.35	1.37	1.55
Suma	94	100	96	96	85	96	108	107	97	105	102	99	98	98	97	102	97	97	95	99

ANEXO 10. BASE DE DATOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
	Compromiso afectivo						Compromiso normativo						Compromiso de continuidad					
encuestados/tems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3
2	2	3	4	2	1	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
3	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4
4	2	2	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2
5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	5	2	3	1	4
6	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2
7	5	4	4	3	3	3	3	2	3	5	2	5	2	4	3	3	4	3
8	2	1	3	2	2	1	3	5	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3
9	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3
10	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3
11	2	4	2	2	2	5	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3
12	1	2	3	4	2	4	2	1	1	4	3	3	4	4	2	2	4	3
13	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4
14	1	2	2	3	1	2	2	2	4	3	2	1	2	4	3	2	3	3
15	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2
16	1	1	1	5	4	1	5	4	3	2	1	4	1	2	4	2	4	1
17	4	2	1	1	1	5	3	2	1	2	2	2	4	4	5	4	4	2
18	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	4	3	4	3	3	1	4
19	4	1	3	2	2	5	1	4	3	4	1	1	1	2	2	4	4	2
20	4	5	2	1	3	1	1	2	4	4	4	3	3	4	2	3	5	2
21	1	1	2	3	2	1	1	4	2	1	2	3	3	4	3	3	2	1
22	2	1	1	1	4	4	3	3	2	2	4	4	1	4	2	1	1	2
23	1	1	1	3	1	5	1	1	1	2	2	4	3	1	2	3	4	1
24	4	2	2	3	1	5	2	1	1	1	1	3	1	4	3	4	2	2
25	1	2	1	1	4	5	1	4	2	1	1	4	3	1	2	3	1	1
26	2	4	1	1	2	5	2	3	1	1	2	4	1	2	1	4	1	5
27	3	5	1	4	1	5	3	3	1	4	4	5	3	1	2	1	5	1
28	1	1	2	1	3	5	1	2	2	2	2	4	1	2	2	1	4	1
29	4	4	1	4	1	5	5	1	4	2	5	1	1	4	5	4	1	4
30	5	1	4	1	2	5	2	1	3	1	1	3	1	3	1	4	1	1
31	3	2	1	1	1	5	3	1	1	4	2	1	3	2	2	3	1	2
32	1	1	1	3	3	5	2	3	2	1	2	4	3	4	2	3	2	1
33	3	1	2	1	1	5	1	4	1	3	4	2	3	4	3	1	4	4
34	4	5	5	1	2	5	2	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1
35	2	1	3	2	3	5	1	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4
36	1	2	1	3	1	5	3	3	2	2	1	4	1	2	2	4	1	1
37	1	1	5	1	2	5	2	2	2	5	2	3	3	4	1	3	2	1
38	2	1	1	1	5	5	3	2	2	5	2	4	3	3	2	4	4	1

Promedio	2.45	2.32	2.39	2.39	2.34	3.66	2.42	2.61	2.42	2.76	2.39	2.97	2.55	3.03	2.61	2.95	2.68	2.37
Desviación	1.31	1.36	1.31	1.18	1.15	1.54	1.12	1.14	1.12	1.24	1.04	1.11	1.12	1.06	0.93	0.94	1.30	1.18
suma	93	88	91	91	89	139	92	99	92	105	91	113	97	115	99	112	102	90